

Le chèque vacances

Créés par l'ordonnance n°82-283 du 26 mars 1982, les chèques vacances sont des titres de paiement nominatifs émis par l'agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV). Valables 2 ans, ils sont destinés à faciliter les départs en vacances en permettant de payer les dépenses effectuées par leurs bénéficiaires pour les prestations liées aux vacances (hébergements, restauration, transport, activités de loisirs...) en France et dans l'Union européenne.

La loi du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques a modifié le régime des chèques vacances pour les petites entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise, en prévoyant la suppression de la notion de revenu fiscal de référence, permettant ainsi à tous les salariés d'accéder à ce dispositif.

De même, l'ordonnance n° 2015-333 du 26 mars 2015 vient étendre les avantages du dispositif des Chèques-Vacances aux chefs d'entreprises non-salariés des petites entreprises, y compris aux chefs d'entreprises unipersonnelles.

Enfin en 2015 a été créé le e-Chèques-Vacances qui est un chéquier composé de coupures de 60 euros permettant de payer ses prestations de tourisme et de loisirs exclusivement sur Internet.

Le régime social des chèques vacances financés par l'employeur diffère selon que l'entreprise à :

- un effectif inférieur à 50 salariés, et est dépourvue de comité d'entreprise, et ne relève pas d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales ;
- ou un effectif égal ou supérieur à 50 salariés.

Chèques vacances financés par l'employeur (pour une entreprise de moins de 50 salariés)

1. Entreprise de moins de 50 salariés dépourvue de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion

- Les employeurs concernés :

Dans les entreprises, quelle que soit leur forme juridique y compris les associations, fondations exerçant une activité économique, ayant un effectif inférieur à 50 salariés, dépourvues de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion, la participation de l'employeur au financement des chèques vacances est exonérée de cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale mais demeure soumise à la CSG et à la CRDS et est déductible du bénéfice imposable.

NB : *L'appréciation des effectifs est fondée sur le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail, pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, en application des règles de calcul de l'effectif fixées à l'article L.2322-2 du code du travail pour la constitution du comité d'entreprise.*

- Les salariés concernés :

Peuvent acquérir des chèques vacances :

- l'ensemble des salariés quels que soient leurs ressources ou leur contrat de travail (CDI ou CDD y compris CDD saisonnier, alternant..).
- les travailleurs non salariés (gérant majoritaire, profession libérale, micro-entrepreneur,...),

- tous les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés y compris les chefs d'entreprises non-salariés des petites entreprises et les chefs d'entreprises unipersonnelles.
- et enfin, à titre d'ayant droit, le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité au salarié ou au chef d'entreprise, ainsi que les personnes fiscalement à charge du salarié ou du chef d'entreprise ;

- Conditions de mise en place :

La contribution à l'acquisition de chèques vacances relève de l'initiative de l'employeur, elle n'est soumise à aucune obligation et n'est pas un droit pour les salariés.

L'attribution de chèques vacances peut s'accompagner de la mise en place d'un système d'épargne.

L'employeur peut définir des critères d'attribution lui permettant de moduler sa contribution en fonction de critères professionnels, hiérarchiques ou en relation avec le contrat de travail dès lors que ces critères sont objectifs, non discriminatoires, qu'ils s'appliquent à l'ensemble du personnel et que le montant soit plus élevé pour les salariés à faible rémunération.

- Le montant et les modalités d'attribution de la participation de l'employeur doivent faire l'objet d'un accord collectif (de branche, interentreprises ou d'entreprise) ou en l'absence de représentation syndicale ou d'accord collectif de branche, d'une simple proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés

Si l'employeur souhaite modifier par la suite le montant de sa contribution et les modalités d'attribution fixés par un accord collectif, il devra respecter les règles relatives à la révision ou la dénonciation d'un accord collectif. Lorsque le montant de la contribution de l'employeur et les modalités d'attribution sont issus d'une simple proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble du personnel, l'avantage en résultant constitue un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage éventuel.

- La contribution de l'employeur doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles
- Elle ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans l'entreprise ou prévu, pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives

Pour apprécier ce critère de non substitution l'administration vérifiera que les éléments de rémunération sont ceux visés à l'article L242-1 du code de la sécurité sociale (toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail) et que le délai de 12 mois au minimum s'est écoulé entre l'attribution des chèques vacances et le dernier versement de l'élément de rémunération, en tout ou partie supprimé, pour écarter la substitution.

- **Le montant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances ne doit pas dépasser un plafond** qui est de :
 - 80% de la valeur libératoire des chèques vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est inférieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle,
 - 50% de la valeur libératoire des chèques vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est supérieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle.

Ces pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge et de 10% par enfant handicapé dans la limite de 15%.

(Le plafond mensuel de la sécurité sociale s'élève à 3 269 € à compter du 1er janvier 2017)

- La contribution annuelle globale de l'employeur ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1er janvier de l'année en cours, du nombre total de salariés par le SMIC mensuel (1480.27 euros brut/mois en 2017), charges sociales comprises.

Contribution annuelle globale ≤ nombre de salariés x SMIC mensuel brut / 2

Par exemple, dans une entreprise de 8 salariés, la contribution annuelle globale de l'employeur ne peut excéder le calcul suivant : $(8 \times 1\,480,27 \text{ €}) / 2 = 5\,921,08 \text{ €}$.

- Possibilité pour l'employeur de mettre en place un système d'épargne

Les salariés peuvent épargner mensuellement une certaine somme que l'employeur complètera selon des critères non discriminants et en fonction du niveau de salaire.

L'employeur devra s'assurer de l'accord écrit du salarié portant sur le montant épargné chaque mois, la durée de la période d'épargne, les modalités de versement de cette épargne.

- Exonération de charges sociales et fiscales

- Exonération de charges sociales

Lorsque toutes les conditions sont respectées, l'avantage résultant de la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances est exonéré des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 30 % du Smic brut mensuel par an et par salarié soit 444 € pour 2017 sur une base de 151.67 heures.

L'exonération porte sur les cotisations salariales et patronales d'assurance maladie, maternité, vieillesse, allocations familiales et accidents du travail, sur la contribution solidarité autonomie et les contributions FNAL.

La contribution au versement transport et les contributions à la CSG et CRDS restent dues.

Le forfait social ne s'applique pas à la contribution de l'employeur aux chèques vacances.

En cas de mauvaise application de ces règles, (dépassement des plafonds individuels de 80% et 50%, du plafond global annuel et/ou de la limite d'exonération de 30 %) la loi du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques dispose que le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérée ou réduite (article L 411-9 du code du tourisme).

Toutefois, en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés, le dépassement de l'une de ces limites **entraînera la réintégration** dans l'assiette des cotisations **de la totalité de la contribution patronale**.

Il en va de même lorsque l'une des autres conditions cumulatives n'est pas respectée (non-respect des règles procédurales, substitution à un élément de rémunération ou bien encore absence de modulation de la contribution de l'employeur en faveur des revenus les plus faibles), la participation de l'employeur sera alors **réintégrée** dans l'assiette des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale **dès le premier euro**.

- Exonération sociale pour le dirigeant non salarié

L'acquisition de Chèques-Vacances par le chef d'entreprise non salarié est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite annuelle de 30% d'un SMIC mensuel brut par an soit 444 euros pour 2017.

La contribution au versement transport et les contributions à la CSG et CRDS restent dues.

- Exonération de l'impôt sur le revenu pour les salariés

La contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du smic brut mensuel.

2. Entreprise de moins de 50 salariés dotée d'un comité d'entreprise ou adhérent à un organisme paritaire de gestion

Dans le cas où les entreprises de moins de cinquante salariés sont pourvues d'un CE et/ou relèvent d'un organisme paritaire de gestion, les contributions patronales au financement des chèques vacances sont intégralement soumises à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Chèques vacances financés partiellement ou totalement par le comité d'entreprise pour une entreprise de 50 salariés et plus

Dans les entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 50 salariés, deux situations peuvent se présenter :

- lorsque les chèques-vacances sont acquis et attribués par l'employeur avec le cas échéant une contribution du comité d'entreprise, la participation du comité d'entreprise et de l'employeur constitue un complément de rémunération légalement assujéti à toutes les cotisations et contributions sociales,
- lorsque les chèques vacances sont intégralement acquis par le comité d'entreprise (sans participation de l'employeur), les aides attribuées par celui-ci aux salariés de l'entreprise, en fonction des critères non discriminants qu'il détermine librement, s'intègrent dans ses activités sociales et ne constituent pas une rémunération. Elles sont donc totalement exonérées de cotisations et contributions sociales.

Tableau récapitulatif

Assujettissement à cotisations sociales de la contribution patronale en fonction de la taille de l'entreprise et des montants de la contribution		
Effectif de l'entreprise	Mode de financement des chèques-vacances	Cotisations sociales
Jusqu'à 49 salariés	Participation directe de l'employeur	Exonération (sauf pour la CSG-CRDS et la contribution au versement transport) dans la limite de 30 % du Smic brut mensuel par an et par bénéficiaire, soit 444 €
	Subvention de l'employeur versée au comité d'entreprise	Assujettissement intégral
À partir de 50 salariés	Participation directe de l'employeur	Assujettissement intégral
	Acquisition par le comité d'entreprise (aide aux vacances), sans participation de l'employeur	Exonération totale

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr